

Wyrok z dnia 26 marca 2009 r.

II PK 245/08

1. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę w okresie między wyczerpaniem przez pracownika prawa do zasiłku chorobowego a rozstrzygnięciem ostateczną decyzją organu rentowego w przedmiocie świadczenia rehabilitacyjnego jest zgodne z prawem, chyba że z decyzji tej wynika, iż w tym okresie pracownik miał prawo do świadczenia rehabilitacyjnego (art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p.).

2. Sąd pracy, rozpoznając w takiej sytuacji powództwo pracownika o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie za bezprawne rozwiązanie stosunku pracy, powinien rozważyć zawieszenie postępowania sądowego do czasu zakończenia postępowania przed organem rentowym ostateczną decyzją w sprawie świadczenia rehabilitacyjnego (art. 177 § 1 pkt 3 k.p.c.).

Przewodniczący SSN Herbert Szurgacz, Sędziowie SN: Zbigniew Hajn (sprawozdawca), Zbigniew Myszka.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 26 marca 2009 r. sprawy z powództwa Justyny S. przeciwko B. Bazie Masowej Spółce z o.o. w G. o odszkodowanie, na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni z dnia 13 maja 2008 r. [...]

1. o d d a ł skargę kasacyjną,
2. zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej 900 (dziewięćset) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

U z a s a d n i e n i e

Powódka Justyna S. w pozwie przeciwko B. Bazie Masowej Spółce z o.o. w G. wniosła o uznanie rozwiązania z nią umowy o pracę za niezgodne z prawem i zasąd-

dzenia odszkodowania w wysokości 15.324 zł brutto. Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości.

Wyrokiem z 4 marca 2008 r. Sąd Rejonowy w Gdyni powództwo oddalił i zasądził od powódki na rzecz pozwanego 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Sąd ustalił, że powódka była zatrudniona przez pozwaną od 2 listopada 2004 r. do 11 października 2007 r. Jej miesięczne wynagrodzenie wynosiło 5.114 zł. Od 22 lutego 2007 r. (z przerwą od 11 marca do 25 kwietnia 2007 r.) przebywała na zwolnieniu lekarskim. Dnia 8 października 2007 r., czyli 182 dnia pobierania zasiłku chorobowego, stawiała się w zakładzie pracy w celu wykorzystania zaległego urlopu wypoczynkowego. Ze względu na nieobecność w pracy trwającą dłużej niż 30 dni, pozwana skierowała powódkę na badania lekarskie, po których lekarz orzekł o jej niezdolność do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. Pozwany zaproponował powódce rozwiązanie umowy na mocy porozumienia stron. Powódka odmówiła skorzystania z tej propozycji i 9 października 2007 r. złożyła pismo informujące o złożeniu do ZUS wniosku o świadczenie rehabilitacyjne. Zgłosiła też wniosek o usprawiedliwienie jej nieobecności w pracy do chwili wydania decyzji przez ZUS. Powódka nie kwestionowała zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego jej niezdolność do pracy i nie wносиła do niego zastrzeżeń. Pismem z 9 października 2007 r. doręczonym powódce 11 października 2007 r. pozwany rozwiązał umowę o pracę w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. z uwagi na niezdolność do pracy spowodowaną chorobą trwającą dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu zasiłku. Prawomocną decyzją z 13 grudnia 2007 r. w [...] ZUS odmówił powódce prawa do świadczenia rehabilitacyjnego z powodu uznania, że jest zdolna do pracy.

Sąd Rejonowy uznał, że skoro przed zakończeniem okresu zasiłkowego powódka zgłosiła wniosek do ZUS o przyznanie jej prawa do świadczenia rehabilitacyjnego, a organ rentowy decyzją z 13 grudnia 2007 r. odmówił jej przyznania tego świadczenia, to okres ochrony powódki przed wypowiedzeniem upłynął z dniem 8 października 2007 r. wraz z zakończeniem okresu zasiłkowego. W dacie doręczenia powódce oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę, kwestia przysługiwania powódce świadczenia rehabilitacyjnego nie była jeszcze rozstrzygnięta przez ZUS. Z tego względu Sąd zawiesił postępowanie. Jednakże ostatecznie negatywna decyzja ZUS w przedmiocie przyznania powódce świadczenia rehabilitacyjnego spowodowała, że rozwiązanie z nią umowy o pracę okazało się prawidłowe. Pozwany mógł rozwiązać umowę o pracę na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., ponieważ

powódka nie wykazała, że 11 października 2007 r., tj. w dniu rozwiązania stosunku pracy była zdolna do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku. Sąd podkreślił, że decyzja ZUS z 13 grudnia 2007 r. dotyczyła ogólnej zdolności powódki do pracy, o czym rozstrzygnięto na potrzeby decyzji o świadczeniu rehabilitacyjnym lub rencie, a więc decyzja ta nie pozbawiała ważności zaświadczenia z 9 października 2007 r. o niezdolności do pracy na stanowisku starszego specjalisty do spraw księgowości. Sąd podzielił również stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z 18 kwietnia 2001 r., I PKN 357/00 (OSNP 2003 nr 2, poz. 40), zgodnie z którym odzyskanie przez pracownika zdolności do pracy pozbawiające pracodawcę prawa do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 3 k.p. musi dotyczyć pracy, co do której uprzednio orzeczono niezdolność jej wykonywania, a nie innej pracy, względnie tej samej pracy, ale w innych warunkach.

W apelacji pełnomocnik powódki zaskarżył wyrok Sądu Rejonowego w całości zarzucając mu naruszenie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. i wnosząc o jego zmianę przez zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki żądanego w powództwie odszkodowania z odsetkami ustawowymi i kosztami procesu za obie instancje. Pozwana wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów procesu.

Sąd Okręgowy oddalił apelację, uznając przedstawione w niej zarzuty za bezzasadne. W jego ocenie treść art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. jest jasna i jednoznaczna, a dokonywanie innej niż językowa wykładni zbędne. Okres ochronny, w czasie którego pracodawca nie może rozwiązać umowy o pracę obejmuje czas od powstania niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby i pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku do chwili upływu okresu pobierania zasiłku rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące. Nie ma więc podstaw twierdzenie skarżącej, że ochrona ta obejmuje również czas od dnia złożenia wniosku o świadczenie rehabilitacyjne do dnia jego rozpoznania przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Tym samym brak jest podstaw do twierdzenia, że pozwana musiała zwlekać z rozwiązaniem umowy o pracę do dnia wydania decyzji przez ZUS w przedmiocie świadczenia rehabilitacyjnego. Przeciwnie taki obowiązek nie wynika z żadnego z obowiązujących przepisów. Pracodawca musi liczyć się jednak z tym, że w wypadku przyznania pracownikowi świadczenia rehabilitacyjnego, rozwiązanie umowy o pracę zostanie uznane za dokonane z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, co w konsekwencji spowoduje, stosownie do żądania, przywrócenie pracownika do pracy lub zasądzenie na jego rzecz odszkodowania. W tej sytuacji prawidłowo Sąd Rejo-

nowy zawiesił postępowanie w sprawie do czasu rozpatrzenia sprawy z wniosku powódki o przyznanie jej świadczenia rehabilitacyjnego. Zasadnie również Sąd ten uznał, że wobec odmowy przyznania powódce tego świadczenia, jej ochrona przed rozwiązaniem umowy ustała z dniem upływu okresu pobierania wynagrodzenia za czas choroby i zasiłku chorobowego. Wbrew zapatrywaniu skarżącej, zawieszenie postępowania przez Sąd Rejonowy nie potwierdza jej poglądu o przedłużeniu ochrony na czas po złożeniu wniosku o świadczenie rehabilitacyjne, lecz wynikało jedynie z konieczności ustalenia ewentualnego istnienia przesłanek do dalszej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy, jaką dawałoby powódce przyznanie prawa do świadczenia rehabilitacyjnego. Sąd Okręgowy uwzględnił także to, że powódka nie wykazała, aby 11 października 2007 r. była zdolna do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku. Z zaświadczenia lekarskiego z 9 października 2007 r. wynika jednoznacznie jej niezdolność do pracy na zajmowanym stanowisku. Z kolei z decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z 13 grudnia 2007 r. wynika brak prawa powódki do świadczenia rehabilitacyjnego z uwagi na jej zdolność do pracy. Słusznie jednak wskazał Sąd Rejonowy, że orzeczenie lekarza profilaktyka dotyczy zdolności do pracy na konkretnym stanowisku, zaś orzeczenie lekarza orzecznika ZUS dotyczy ogólnej zdolności do pracy. Powódka nie zakwestionowała żadnego z tych orzeczeń. Nie wykazała również, aby po upływie okresu ochronnego (pobierania wynagrodzenia chorobowego i zasiłku) była zdolna do pracy na stanowisku starszego specjalisty do spraw księgowości, tj. dotychczas zajmowanym stanowisku. Żadnych zarzutów w powyższym zakresie nie zawiera także apelacja sporządzona przez profesjonalnego pełnomocnika. Wobec tego, mając na względzie, że w dacie rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. powódka nie była uprawniona do zasiłku rehabilitacyjnego, jak również nie wykazała, że stawiając się do pracy była zdolna do jej wykonywania na dotychczas zajmowanym stanowisku, Sąd Okręgowy uznał apelację za bezzasadną i oddalił ją na podstawie art. 385 k.p.c.

W skardze kasacyjnej, odniesionej do całego wyroku Sądu Okręgowego, pełnomocnik powódki zarzucił naruszenie prawa materialnego - art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. w związku z art. 2 Konstytucji RP, przez jego błędną wykładnię. Uzasadniając przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazał na konieczność dokonania wykładni art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. i występowanie istotnego zagadnienia prawnego, czy rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia w przypadku, gdy pracownik, którego niezdolność do pracy wskutek choroby trwała dłużej niż łączny

okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku złożył wniosek o świadczenie rehabilitacyjne, może nastąpić przed rozstrzygnięciem tego wniosku. W uzasadnieniu podstawy skargi wskazano, że nie można się zgodzić z poglądem Sądu Okręgowego, według którego treść art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. jest jasna i jednoznaczna. Zdaniem skarżącej ryzyko stosowania się do prawa tak rozumianego obciąża nie tylko pracodawcę ale i pracownika, który korzystając z drogi sądowej w celu dochodzenia ewentualnych roszczeń nie może wiedzieć, czy pracodawca naruszył prawo, gdyż to się może okazać dopiero po zakończeniu procedury dotyczącej świadczenia rehabilitacyjnego. Obie zatem strony pozostawałyby w stanie niepewności prawnej, ponieważ przyjęta przez Sąd drugiej instancji wykładnia art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. nie daje stronom stosunku pracy jasnej instrukcji co do istotnego elementu ich praw i obowiązków. Pełnomocnik skarżącej wskazał też, że w licznych orzeczeniach Trybunału Konstytucyjnego zasada pewności prawa (wywodzona z art. 2 Konstytucji RP), traktowana jest jako fundamentalna zasada państwa prawnego (np. wyrok z 14 czerwca 2000 r., P 3/00, LexPolonica nr 347785; wyrok z 2 kwietnia 2007 r., SK 19/06, LexPolonica nr 1299053). W innym orzeczeniu Trybunału Konstytucyjnego wyrażono pogląd, że treść zasady pewności prawa „sprowadza się do takiego stanowienia i stosowania prawa, by nie stawało się ono swoistą pułapką dla obywatela i by mógł on układać swoje sprawy w zaufaniu, że nie naraża się na prawne skutki, których nie mógł przewidzieć w momencie podejmowania decyzji i działań” (wyrok z 21 grudnia 1999 r., K 22/99, OTK 1999 nr 7, poz. 166). W świetle powyższego wykładnia gramatyczna omawianego przepisu, uzależniająca ocenę zgodności z prawem rozwiązania umowy o pracę od późniejszego sposobu rozstrzygnięcia wniosku o przyznanie pracownikowi świadczenia rehabilitacyjnego prowadzi do rezultatu niemożliwego do przyjęcia na gruncie wartości konstytucyjnych w postaci pewności i jasności prawa. Zachodzi zatem konieczność sięgnięcia do wykładni funkcjonalnej, w myśl której art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. jest rozumiany w ten sposób, że ustanawia ochronę pracownika przed rozwiązaniem stosunku pracy także w okresie pomiędzy ustaniem jego prawa do zasiłku chorobowego a rozstrzygnięciem wniosku o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego - niezależnie od tego, czy wniosek ten zostanie uwzględniony.

W odpowiedzi na skargę strona pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 53 § 1 lit. b k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z pracownikiem zatrudnionym u niego co najmniej 6 miesięcy, jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące.

Z literalnego brzmienia powołanego przepisu wynika, że ochrona pracownika przed rozwiązaniem stosunku pracy nie wykracza poza łączny okres pobierania wynagrodzenia i zasiłku z tytułu choroby oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące po ustaniu okresu zasiłkowego. Kontynuacja ochrony po wyczerpaniu prawa do zasiłku chorobowego zależy więc od uzyskania prawa do świadczenia rehabilitacyjnego. Rozwiązanie stosunku pracy nie może też nastąpić, jeśli pracownik stawi się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności (art. 53 § 3 k.p.). Nie jest zatem uprawnione twierdzenie strony skarżącej, że wskazana ochrona rozciąga się także na okres między ustaniem prawa pracownika do zasiłku chorobowego a rozstrzygnięciem wniosku o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego, bez względu na to czy ostateczna decyzja organu rentowego przyzna to prawo wnioskodawcy, czy nie. Takie rozszerzenie obowiązków pracodawcy musiałoby mieć wyraźne oparcie w przepisach ustawy. Wobec tego nie można pozbawiać pracodawcy prawa do rozwiązania umowy o pracę po upływie łącznego okresu pobierania wynagrodzenia i zasiłku chorobowego, jeżeli pracownik nie nabył prawa do świadczenia rehabilitacyjnego lub nie stawił się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności (art. 53 § 3 k.p.). Jeżeli jednak pracownik wystąpił z wnioskiem o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego, to ocena zgodności z prawem rozwiązania umowy o pracę w okresie między upływem okresu pobierania zasiłku chorobowego a rozstrzygnięciem wniosku pracownika o świadczenie rehabilitacyjne zależy od treści rozstrzygnięcia tego wniosku. W szczególności przyznanie rozważanego świadczenia pracownikowi, przysługującego od pierwszego dnia po wyczerpaniu zasiłku chorobowego, będzie oznaczać bezprawność rozwiązania umowy, które wypadłoby wówczas w okresie objętym ochroną z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. Dlatego sąd, rozpoznając w takiej sytuacji powództwo pracownika o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie za bezprawne rozwiązanie stosunku pracy, powinien rozważyć zawieszenie

postępowania sądowego do czasu zakończenia postępowania przed organem rentowym ostateczną decyzją w sprawie świadczenia rehabilitacyjnego - art. 177 § 1 pkt 3 k.p.c. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 20 października 2008 r., I PK 60/08; z 25 maja 2007 r., I CSK 24/07, LEX nr 442641 i wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 22 stycznia 2002 r., I ACa 1944/01, OSA 2003 nr 2, poz. 3.). Z przedstawionych względów nietrafny okazał się zarzut naruszenia art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p.

Bezpodstawny jest także zarzut naruszenia art. 2 Konstytucji, przez godzące w dobro pracownika naruszenie zasady pewności prawa, polegające na tym, że pracownik, „korzystając z drogi sądowej w celu dochodzenia ewentualnych roszczeń nie może wiedzieć, czy pracodawca naruszył prawo, gdyż to się może okazać dopiero po zakończeniu procedury dotyczącej świadczenia rehabilitacyjnego”.

W odniesieniu do powyższego zarzutu należy stwierdzić, że w rozważanej sprawie niepewność wynikająca z faktu, że ocena zgodności z prawem rozwiązania stosunku pracy zależy od treści późniejszej decyzji organu rentowego została zniwelowana przez trafną decyzję Sądu Rejonowego o zawieszeniu postępowania do czasu wyjaśnienia prawa powódki do świadczenia rehabilitacyjnego. Należy też wziąć pod uwagę, że przyjęte od 8 lutego 2005 r. rozszerzenie ochrony przed rozwiązaniem umowy o pracę na pierwsze trzy miesiące korzystania ze świadczenia rehabilitacyjnego (art. 2 pkt 1 ustawy z dnia 17 grudnia 2004 r. o zmianie ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2005 r. Nr 10, poz. 71) zostało dokonane w celu wzmocnienia tej ochrony i jest zmianą prawa niewątpliwie korzystną dla pracowników. Zmiana ta pociągnęła za sobą widoczne w niniejszej sprawie komplikacje wynikające z obiektywnych i uzasadnionych wymagań procedury przyznawania świadczenia rehabilitacyjnego. W ostatecznym jednak rozrachunku uzależnienie oceny zgodności z prawem rozwiązania stosunku pracy dokonanej w okresie między wyczerpaniem prawa do zasiłku chorobowego a wydaniem ostatecznej decyzji w sprawie świadczenia rehabilitacyjnego od treści tej decyzji obciąża głównie pracodawcę, który może zostać zobowiązany do zapłaty odszkodowania lub przywrócenia pracownika do pracy. Prawa pracownika są natomiast chronione przez ewentualność zastosowania wskazanych sankcji bezprawnego rozwiązania stosunku pracy.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.

